

MINUTA
CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES DE CHILE
FIEL – CHILE
PDL MODERNIZACION LABORAL y FLEXIBILIDAD (MAYO 2019)

I. INTRODUCCIÓN: ¿Es realmente un proyecto de modernización, que pretende conciliar familia, trabajo e inclusión? O ¿Solo una forma de abaratar y precarizar el empleo?

Con gran pompa y despliegue mediático el Gobierno de Sebastián Piñera anuncio el día de ayer su proyecto de ley sobre “modernización laboral para la conciliación, trabajo, familia e inclusión”. En dicho contexto, una primera afirmación que hacemos es que el contenido del Proyecto no puede considerarse coherente con el título del mismo, es decir, esta propuesta no moderniza las relaciones laborales, ni permite a los trabajadores y trabajadoras compatibilizar su trabajo y su vida familiar.

Lo anterior, pues si bien **NADIE PUEDE ESTAR EN CONTRA DE AUMENTAR EL TIEMPO DE DESCANSO, ESPARCIMIENTO U OCIO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS**, dichos derechos no pueden ser una moneda de cambio (menos días por más horas, más vacaciones por más horas extras, más vacaciones familiares por más trabajo desde la casa) que justifiquen el abuso y la precarización en el ámbito laboral.

En ese orden de cosas, la primera incoherencia del proyecto es considerar MODERNO, es decir, respetuoso de los derechos fundamentales básicos que reconocen las democracias desarrolladas, un proyecto de ley cuya única pretensión es eliminar prácticamente todas las limitaciones a las normas sobre jornadas y descansos en el trabajo, cuestión que fue una de las principales banderas de lucha y reivindicación durante gran parte del siglo XX, de los trabajadores y trabajadoras chilenas. Basta recordar las luchas de inicios del siglo por las 8 horas diarias de trabajo y descanso dominical o las modificaciones recientes a las jornadas en el Comercio realizadas por Ley N° 20.823, logradas a partir de las demandas de diversas Confederaciones del sector.

Así las cosas, y a diferencia de lo que se indica en el contenido del proyecto, la propuesta no es otra cosa que volver a las normas del siglo XIX, es decir, destruir el Derecho del Trabajo como estatuto jurídico protector del trabajador en su calidad de parte más débil de la relación laboral, eliminando el último límite de control al abuso y explotación, esto es, la jornada laboral. Esto, pues en cada modificación propuesta se establece que sean las partes (empleador y trabajador individual) quienes determinen supuestamente de forma “libre y voluntaria”, gran parte de la distribución y límites de jornadas y descansos.

A nuestro entender, ese es el pecado original del proyecto, pues su concepción de partes es la siguiente: Por un lado, al empleador, con todo su poder de contratar y despedir y por el otro, al solo e individual trabajador o trabajadora, quien en este ámbito no tiene más que su necesidad de trabajar. Obviamente, como es de suponer, en esta relación desequilibrada, toda decisión que se adopte sobre la distribución de jornadas de trabajo y descanso ira en beneficio único y exclusivo

de quien tiene el poder, es decir, el empleador, sin que exista consideración alguna por la salud, integridad y vida familiar de la parte más débil.

Por ello, un proyecto que contiene tal yerro en su elemento esencial (el desequilibrio estructural de la relación laboral), no tendrá posibilidad alguna de ser valorado por parte de los trabajadores y trabajadoras organizadas. Y ¿cómo se corrige ese pecado original?, como lo hacen amplias legislaciones en el mundo y como lo recomienda la OIT: Entendiendo que la única forma de que existan acuerdos realmente beneficiosos para ambas partes de la relación laboral, es con una parte trabajadora organizada y con amplio y pleno respeto de sus derechos de Libertad Sindical, Sindicación, Negociación Colectiva y Huelga, algo que el proyecto omite deliberadamente.

Por otro lado, nuevamente el Gobierno de Sebastián Piñera vuelve a generar expectativas a los trabajadores y trabajadoras, como ya lo hizo durante su campaña presidencial, al prometer que con este proyecto se podrá conciliar de mejor forma la vida laboral y la vida familiar. En este sentido el proyecto aun deja muchas preguntas sin responder. ¿Cómo puede ser posible que un proyecto que elimina los límites de la jornada de trabajo y amplía los límites del trabajado diario logrará dicho objetivo?, parece un contra sentido lo que se pretende lograr y lo que se propone en el proyecto. Asimismo, ¿No se producirá el efecto contrario? En efecto, sabido es que en Chile producto de los bajos salarios muchas personas deben trabajar en más de un empleo para mejorar sus niveles de ingreso. Por ello, ¿no se estará abriendo peligrosamente la puerta al multiempleo, sin que se genere un debate previo sobre el nivel de los salarios en nuestro país?.

Según el proyecto (página 3), su propuesta abarca una multiplicidad de materias de manera sistemática. Sin embargo, al revisar en detalle el contenido, este no es más que una propuesta ideológica que pretende HIPERFLEXIBILIZAR el mundo del trabajo en Chile. En efecto, es tal el nivel ideológico que contiene el proyecto sobre la materia, que incluso permite que empresas sin trabajadores, es decir, que desconocen absolutamente las necesidades de los mismos, puedan solicitar un sistema excepcional de distribución de jornadas y descansos (nuevo artículo 29 bis inciso final).

II. **ORIGEN DEL PDL.** ¿Gobierno atribuye rol Clave al Diálogo Social?

El proyecto de ley destaca que al momento de su formulación se escuchó las voces de los distintos sectores y actores sociales, dado el rol clave que tiene el diálogo social para el Gobierno.

Sin embargo, cabe resaltar que en el origen de dicho proyecto de Ley no ha existido ningún tipo de diálogo social con los actores representativos del tripartismo. Quizás hubo diálogo y acuerdo con los sectores empresariales representativos, pero ello en ningún caso puede considerarse como un ejercicio real y sincero de Diálogo Social en los marcos del Convenio N° 144 de la OIT sobre la consulta tripartita.

Asimismo, es cuestionable que el Gobierno haya despreciado la propia institucionalidad que el país se ha dado recientemente sobre la materia, pues en Chile, existe el Consejo Superior Laboral (Ley N° 20.940), cuyo rol es precisamente servir de instancia para la discusión de proyectos como

estos, en miras a la obtención de consensos tripartitos. Sin embargo, este proyecto de ley nunca fue discutido en dicha instancia.

Por último, la poca disposición del Gobierno a cumplir con su obligación de consulta y diálogo con la ciudadanía, que emana de los Convenios y Tratados Internacionales, queda en evidencia si se considera que en virtud del artículo 4° de la CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, las modificaciones a la Ley de Inclusión Laboral para personas con Discapacidad debieron someterse a consulta con sus organizaciones representativas, lo que al parecer no habría ocurrido.

III. DIAGNÓSTICO DEL PDL. ¿Existe realmente diagnóstico?

El proyecto de Ley parte de la siguiente premisa: Chile mantiene una regulación laboral rígida en un contexto económico cambiante en el ámbito internacional.

Sin embargo, quien redacta esa frase parece no haber leído detenidamente el Código del Trabajo chileno, pues dicho cuerpo de normas contiene innumerables normas de adaptabilidad o flexibilidad laboral:

Artículo 10 N° 3, que permite contratos polifuncionales; artículo 12, que permite al empleador ejercer el derecho de *Ius Variandi*, alterando el servicio, el lugar e incluso la distribución de jornadas; artículo 22.2° que excluye límites de jornadas en casos de trabajadores sin fiscalización superior inmediata o que laboren en casa o en otro lugar distinto a la empresa, agentes comisionistas, vendedores viajantes, cobradores; artículo 24, que permite ampliar la jornada de los trabajadores del comercio en épocas de mayores ventas; artículo 32, que permite pactos de horas extras cuya vigencia es de 3 meses; artículo 38, que permite al empleador distribuir jornadas que incluyen feriados y domingos y solicitar jornadas excepcionales; artículo 39, que permite en casos de servicios fuera de centros urbanos pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas; artículos 40 y siguientes, que permiten pactar jornadas parciales; artículos 375, 376, 377 y 378, que permiten la posibilidad de celebrar pactos sobre condiciones especiales de trabajo con sindicatos (jornada ordinaria semanal de trabajo se distribuya en cuatro días, trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella y, trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de trabajadores que definan de común acuerdo el empleador y la organización sindical); artículos 408 y 409, que permite acordar con federaciones y confederaciones pactos sobre condiciones especiales de trabajo y; artículo 411, que permite celebrar pactos sobre condiciones especiales de trabajo en la micro y pequeña empresa.

Como se aprecia, no es poco el nivel de flexibilidad que actualmente permite nuestro Código del Trabajo, por lo que existe un diagnóstico equivocado y parcial sobre las reglas actuales que rigen las relaciones laborales. Por cierto, ello no es de extrañar de un gobierno que en un proyecto de ley (páginas 4 y 5) vuelve a recurrir a sus propias cifras (sin validación técnica) para tratar de

convencernos que los niveles del empleo han mejorado, en contra de todas las cifras que oficialmente demuestran lo contrario (INE o Microdatos U. de Chile).

IV. TRABAJO HIPERFLEXIBLE. TRABAJAR, TRABAJAR Y TRABAJAR.

Como nunca antes un proyecto de ley propone tal nivel de eliminación de los límites a los descansos y jornadas que no cabe sino considerar que el objetivo declarado del mismo es lograr consagrar en nuestra legislación un trabajo HIPERFLEXIBLE.

En efecto, la propuesta de mensualizar la jornada, de acortar los días de distribución extendiendo su duración diaria, de reemplazar las vacaciones familiares por trabajo a distancia, de permitir el pacto individual de jornadas excepcionales de trabajo sin revisión y control de la dirección del trabajo, de consagrar una bolsa de horas extras para ampliar su uso diario, de modificar las reglas de los descansos dominicales en los trabajos continuos y en el comercio, de suspensión sin límite del contrato de trabajo, de eliminar del concepto de jornada los tiempos de preparación para trabajar, son todas ideas que en su conjunto eliminan prácticamente todas las regulaciones actuales sobre trabajo y descanso, generando un sistema absolutamente descontrolado y con amplias opciones de usar y abusar de la disposición de los trabajadores y trabajadoras por parte de los empleadores.

En tiempos donde a nivel mundial se discute el derecho al ocio producto de las extensas jornadas de trabajo y el derecho a desconexión, producto del uso de la tecnología, el proyecto de Ley de Piñera instala la noción de un derecho del trabajo enfocado en la sola creación de empleo, desprovisto de cualquier papel enfocado en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Sebastián Piñera instala su agenda económica – social, con propuestas de marcado acento neoliberal, las que no son otra cosa que una vuelta a “la polarización entre empleos seguros y bien valorados y una constelación de empleos periféricos, precarios y subcontratados”¹.

Sin embargo, esta hoja de ruta laboral que la derecha chilena nos muestra como novedosa ante la ciudadanía, es una estrategia ya conocida en otros países del orbe, donde los resultados han sido poco halagüeños para los trabajadores y trabajadoras. Según estudios comparados, en Alemania, reformas como las propuestas por el Gobierno chileno han tenido efectos pocos deseados para el mercado laboral, como son, aumento de trabajos temporales y de trabajadores con bajos salarios².

Ya hace más de 10 años, la estrategia flexibilizadora era un tema debatido y controvertido en Europa por los actores sociales y económicos implicados, pues, como se sostenía por aquel entonces, “en la práctica, la situación real del empleo flexibilizado ha provocado que hasta la

¹ Benito Valenciano, Rodolfo, en Estudios sobre la estrategia de la flexiseguridad: una aproximación crítica, Editorial Bomarzo, 2009, pág. 7.

² Trabajo efectuado por las abogadas de la Biblioteca del Congreso Nacional, BCN, Irina Aguayo Ormeño y Paola Álvarez Droguett; en Informe Comisión de Hacienda, Cámara de Diputados, pág. 5

OCDE haya tenido que rectificar su tesis en los informes anuales sobre el empleo. Ahora afirma que no hay evidencia clara de que el nivel de protección del trabajo en un determinado país tenga relación directa con el nivel de desempleo³”.

V. JORNADA MENSUAL Y JORNADA 4X3. El Engaño de un descanso prolongado.

Dos de los anuncios que fueron destacados por el Gobierno es la propuesta de regular una Jornada mensual de 180 horas a nivel individual, que podrá ser distribuida en forma diferente cada semana y una Jornada semanal distribuida en no menos de 4 días ni más de 6, es decir, que la jornada ordinaria sea semanal o mensual, se distribuya en no menos de 4 ni más de 6 días. Así, por ejemplo, se indica en el proyecto, los trabajadores podrían prestar servicios de lunes a jueves, y descansar viernes, sábado y domingo.

Estas propuestas que en el papel y comunicacionalmente pueden resultar atractivas bajo el argumento de que prolongarían los tiempos de descanso, permitiendo con ello una mejor conciliación entre la actividad laboral y la vida familiar, el deporte y la cultura, esconden una serie de factores que hacen de la propuesta un engaño sobre el descanso prolongado.

En efecto, se sabe que Chile es uno de los países con mayor jornada laboral y menores salarios en relación tiempo/trabajo. Asimismo, es de público conocimiento el tiempo de traslado que en promedio ocupan día a día los trabajadores y trabajadoras para llegar a sus lugares de trabajo y la necesidad, producto de bajos salarios, de realizar más de un empleo para mejorar ingresos.

En ese contexto, si consideramos que la propuesta en su conjunto elimina muchos de los límites diarios de descanso y aumenta la posibilidad de horas extras, finalmente nos encontraremos con una jornada de trabajo que aumentará y generará menos descanso⁴:

- a) Porque aumenta la jornada diaria por la mensualización.
- b) Porque distribuye en 4 días, con más horas diarias de trabajo.
- c) Porque los 4 días de trabajos pudieran ser distribuidos en días que incluyan domingos y festivos, es decir, no necesariamente se trabajará de lunes a jueves (propuesta de artículo 29 bis).
- d) Porque los actos de preparación, como el cambio de vestuario o aseo personal, no lo considera jornada y permite 1 hora diaria, por lo que el tiempo de permanencia en la empresa puede llegar a 13 horas. (Hoy todos los actos preparatorios son jornada).
- e) Porque en la práctica implica aumentar la jornada ordinaria de los trabajadores hasta 50 horas semanales o 200 horas mensuales
- f) Porque se destruye el concepto de “día natural”, para establecer los turnos rotativos. Hoy se alguien termina la jornada el sábado a las 20:00 horas, su día de descanso de domingo es íntegro, vuelve a trabajar el día lunes. Con la propuesta de gobierno, podría

³ Landa, Juan Pablo, en Estudios sobre la estrategia de la flexiseguridad: una aproximación crítica, Editorial Bomarzo, 2009, pág. 17.

⁴ En esto recogemos las críticas que realiza el Programa Laboral del Instituto Igualdad: Documento Titulado: “¿MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA? FUNDAMENTO DEL PROYECTO DE FLEXIBILIDAD DEL GOBIERNO.”

reintegrarse a las 20 horas del domingo. Por lo que un trabajador con turno nocturno podría trabajar los 7 días de la semana.

- g) Porque el proyecto elimina los 2 domingos al mes y se cambian por 12 domingos semestrales. Podrían estar 3 meses sin estar los domingos con sus familias.

En dicho sentido, cabe preguntarse ¿Será posible que un trabajador que para poder trabajar ocupa más de 12 horas al día, física y mentalmente pueda compatibilizar su trabajo con deporte, vida familiar y ocio?, ¿No es necesario dar un debate previo sobre los niveles de salarios en Chile para que esta nueva regulación no se transforme en una ventana abierta al multiempleo?, ¿No estaremos privando a los trabajadores y trabajadoras de su ocio y vida familiar diarios al extender de tal forma las jornadas en estos días?. Todas esas preguntas quedan aún sin responder en el proyecto de Ley.

VI. REGULACIÓN DE LAS NUEVAS FORMAS DE EMPLEO Y CONTRATO DE FORMALIZACIÓN. La negación del Trabajo Decente.

Según lo señala el proyecto (páginas 26 y 27) la regulación de las nuevas formas de empleo y el contrato de formalización tienen como objetivo conciliar el desarrollo tecnológico con el trabajo decente y protegido y superar las altas cifras de informalidad laboral que bordean el 30% en nuestro país.

Sin embargo, en este desafío el Gobierno de Sebastián Piñera nos vuelve a tratar de convencer que la pregunta no es por qué el modelo económico neoliberal es incapaz de generar trabajo decente, sino que nos propone la destrucción de los componentes del trabajo decente, para que el modelo económico neoliberal siga vigente.

En efecto, referente a las nuevas formas de empleo mediante el uso de plataformas tecnológicas el Gobierno adopta la posición más favorable a los intereses de estos conglomerados económicos, sin consideración alguna de los trabajadores y trabajadoras: Excluir de la normativa laboral los servicios prestados a través de las famosas APPS.

En dicho contexto y más allá de ser una definición tremendamente relevante para el futuro de nuestro país, que se adopta sin debate y diálogo social alguno y que no considera en forma alguna las discusiones que a nivel mundial y que en la OIT se están desarrollando en la materia, el proyecto invierte toda la lógica de protección del Código del Trabajo al establecer un nuevo artículo 8 bis que sigue promoviendo la informalidad laboral, al establecer un principio contrario al establecido en el actual artículo 8 del Código del Trabajo, esto es, el de la presunción de laboralidad en el marco de la subordinación y dependencia.

¿Acaso no existen componentes de subordinación y dependencia entre las Apps y los trabajadores “usuarios”? ¿No seleccionan a la entrada (establecen requisitos de ingreso a plataforma)? ¿No fijan vestuario y forma de trabajo (incluso con la marca de empresa)? ¿No fijan el precio del producto (tipos de tarifa)? ¿No sancionan ante lo que consideran incumplimiento (no asignan

pedidos)? ¿No tienen la facultad de desvincular (despedir) a los “usuarios” por vía de desconexión?. Estas preguntas parecen no haber aparecido ante los redactores del proyecto.

Por otro lado, referente al contrato de formalización (contrato cero horas)⁵, este constituye la máxima forma de explotación, contrariando nuevamente la idea de facilitar la vida laboral y familiar. Sólo se paga lo que se trabaja, evitando el pago del descanso que tiene como fin precisamente favorecer la vida familiar. El trabajador debe estar a disponibilidad del empleador aunque este no lo llame. Si no concurre o no acepta el llamado, tarde o temprano el empleador recurrirá a otro trabajador. Destruye todo lo avanzado en materia de derechos laborales desde el establecimiento del Código del Trabajo. El fin es tener a trabajadores gratuitamente a disposición del empleador en todo momento, atentos al llamado de éste, pero sin poder organizar su vida personal y familiar sin el temor de ser llamado de improviso a trabajar.

VII. LA LETRA CHICA MÁS ALLÁ DE LAS IDEAS MATRICES. ¿Nuevamente la tentación del presidente?

Tres son las grandes pilares (página 10) en que supuestamente se basa el proyecto de ley: 1) Adaptabilidad y conciliación trabajo y familia, para una mejor calidad de vida; 2) Inclusión para todos, respeto y dignidad de la persona y; 3) Protección del empleo, capacitación del trabajador y nuevas formas de contratación.

Sin embargo, tal como fue la tentación en el primer Gobierno del Presidente Piñera, el proyecto esconde en sus contenidos algunas modificaciones que nada tienen que ver con dichas ideas matrices y que en la práctica importan retrocesos importantes para los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

En primer lugar, se modifican las normas sobre semana corrida (página 45), que pudiesen afectar directamente a muchos trabajadores y trabajadoras que actualmente gozan de este derecho, pues se limita el devengo en el caso de las remuneraciones variables, materia sobre la que los tribunales de justicia no han tenido una opinión categórica.

Por otro lado, en el marco de una supuesta “perfección” a los procesos de sanción del acoso sexual y laboral se limita el ejercicio de la acción de Tutela Laboral al imponer la espera de un plazo que no exige la actual regulación y lo que es más grave, se establece una especie de atenuante al empleador en caso de denuncias en dichos procedimientos o en el caso de auto despidos, por el sólo hecho de que el empleador cumpla ciertas formalidades, haciendo más pesada la carga de la prueba para los trabajadores y trabajadoras en los procesos de Tutela Laboral y de autodespido.

Estas dos modificaciones van en directo beneficio del sector empresarial y son un contra sentido a todo lo que declara el proyecto de ley.

⁵ En esto recogemos las críticas que realiza el Programa Laboral del Instituto Igualdad: Documento Titulado: “¿MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA? FUNDAMENTO DEL PROYECTO DE FLEXIBILIDAD DEL GOBIERNO.”

Por último, en lo que se puede considerar otra manifestación de la letra chica contenida en el proyecto de ley, cabe resaltar que durante el periodo de campaña el presidente Sebastián Piñera prometió a los chilenos y chilenas avanzar en una propuesta que extendiera el periodo de vacaciones (feriado legal) de 15 a 20 días hábiles. Evidentemente, dicha propuesta implicaba avanzar en tiempo de descanso y no un reemplazo de tiempo de trabajo. Pues bien, en lo que es una novedosa creación, el proyecto nos propone reemplazar el trabajo en horas extras por días de feriado legal, lo que a todas luces no es lo ofrecido por el presidente a la ciudadanía en tiempos de campaña.

VIII. CONSIDERACIONES FINALES. La dignidad del Chile del Futuro, no debe buscarse en la realidad del Chile del Siglo XIX.

- a) Se trata de un proyecto regresivo para los trabajadores y trabajadoras chilenas, al eliminar toda limitación y regulación de las jornadas de trabajo y descanso.
- b) Se impone la idea de un trabajo sin control alguno e hiperflexibilizado cuyas condiciones pudiesen significar precarización y abuso.
- c) Las nuevas reglas sobre jornada y descanso pudiesen llegar a afectar gravemente la salud de los trabajadores y trabajadoras, por la vía del aumento diario de la jornada, cuestión que no es analizada de forma seria responsable en el proyecto de ley.
- d) Es un proyecto que no fue discutido en los marcos del diálogo social, careciendo de la legitimidad suficiente para avanzar en su tramitación.
- e) Debilita nuevamente a la parte más débil de la relación laboral, ya sea por la vía de imponer pactos individuales (difíciles de rechazar por parte del trabajador o trabajadora individualmente considerados), ya sea por la vía de excluir al sindicato de toda decisión en este ámbito.
- f) Se trata de un proyecto desintegrado, sin mirada de contexto y carente de una idea sistémica de las relaciones laborales en Chile, en donde se deben discutir aun aspectos tan básicos como los niveles de salario y de fortalecimiento de la sindicación y negociación colectiva.
- g) Se trata de un proyecto apresurado e ideologizado que no considera en forma alguna las discusiones que se han dado en el seno de la Comisión del Futuro del Trabajo de la OIT, cuyo informe ha de discutirse en la Conferencia del centenario de la Organización.
- h) La única opción posible para que el descanso sea un verdadero derecho en el marco del trabajo digno y decente, es avanzar hacia la reducción de la Jornada de Trabajo.